

Canada

CA1
L
-Z 231

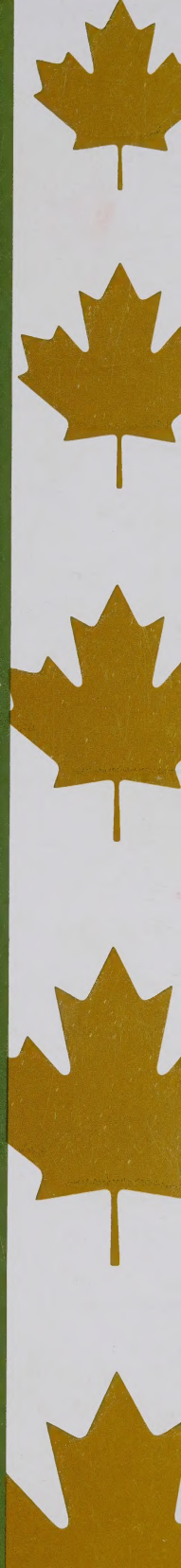



Joint Participation in Pension Plans



Labour
Canada

Travail
Canada





Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117661447>

Joint Participation in Pension Plans



PREFACE

This booklet has been prepared as part of Labour Canada's policy to promote understanding and co-operation in matters affecting labour relations. It examines situations where employers and employees take joint responsibility for the trusteeship of pension plans. Where joint trusteeship is not appropriate, the booklet shows the advantages to be gained by both parties through joint supervisory committees.

It is issued as a companion to *The Pensions Booklet* (Catalogue No. L13-10/8) which gives employees some basic information about the different types of pension plans, how they operate and the protection the federal and provincial governments, who share the responsibility for regulating private pensions, give them and their members.

Published under authority of the
Minister of Labour, Government of Canada

Additional copies of the booklet may be obtained from:

Labour Canada
OTTAWA, Ontario
K1A 0J2
Tel. (819) 994-2238

INTRODUCTION

In Canada there are almost 16 000 private, occupational pension plans covering some 3.9 million employees. This booklet shows how joint participation by employers and employees can benefit the operation of private pension plans and proposes a means of developing greater mutual understanding and trust in this important aspect of their association. It discusses joint trusteeship of pension plans by employers and employees, explains why this is not appropriate in many cases, and shows how joint supervision of plans can bring advantages to both parties.

It is now commonplace to observe that relations between employers and employees, including the collective bargaining process itself, have been under considerable pressure in recent years. There is, at least, considerable scope for greater co-operation. One of the keys to greater co-operation is increased participation by employees in decisions affecting their working lives. To this end the Government has been studying qualities of working life that have been found to increase worker satisfaction.

As part of the study the Government has also examined relations between employers and employees in private pension plans to discover those arrangements that have been successful in reducing confrontation.

The sponsors of a pension plan have a special responsibility toward their employees. Members of a plan have a right to expect that money set aside to provide for their retirement is properly safeguarded and managed. They must have the opportunity to become familiar with the terms of the plan and confidence that they will be correctly treated by it after they retire. Naturally they are concerned about the levels of benefits that will be paid to them and the other forms of protection the plan may provide. It is not surprising that employees consider pensions an important part of their compensation and are taking an increasing interest in pension issues. Although the great majority of members are completely satisfied with the operation of their plans by employers, many believe that employees should play a more active part.

Some employees and unions would go further than this. One viewpoint is reflected in the following quotation:

"Many pension funds are run by company executives lacking professional investment experience. Conflicts of interest abound. Many firms use the buying power of their pension fund to strengthen their business connections; governments use theirs as a convenient dumping place for their bond issues. Few pension funds ever expose their income record to

public (or even employee) view, or apply the most elementary performance tests. Bad management thus is able to conceal its mistakes, hindering corrective action...."

"In other words, companies tend to regard the management of the pension fund as just another part of their business operations, with all benefits accruing to the company and none to the employees — however large the employees' own stake in the fund. This is a pernicious and paternalistic approach, and is perhaps the strongest of all reasons why employees should have a say in pension fund management. The fund must be treated as a trust, with employees sharing in improved performance. The company obligation can no longer simply be that of undertaking to meet contractual, set payments to retired employees."¹

Whether or not such wide-ranging comments were ever typical of Canadian experience, it is difficult to accept them as useful descriptions of conditions today. However, such views have been repeated for years, leading some pension plan members to the conclusion that joint trusteeship by employers and employees is the correct goal for the operation of all plans.

The conclusion of Labour Canada, based on its examination of joint participation in pension matters, is that joint trusteeship is appropriate for some plans but cannot be applied successfully to the majority. Where employees wish to have a role in pension administration, for most plans the greatest promise lies in the development of joint supervisory committees.

SUPERVISION OF PENSION PLANS

Whether or not a union is involved in the organization of a plan, the employer has usually assumed responsibility for its administration and for security and investment of the funds. This is because employers normally make the ultimate decision to establish pension plans as well as the main financial commitments toward their operation. There are, however, two types of arrangement under which employers and employees participate in the running of pension plans; joint trusteeship and joint supervision.

Under joint trusteeship, representatives of both parties share responsibility for the security and investment of funds held on behalf of beneficiaries. In this arrangement the employer and employees exercise joint control over the entire operation of the plan. On the other hand, under joint supervision, a committee representing management and employees oversees the

¹ Douglas Fullerton: Article in the Toronto Star of January 13, 1969.

administration of the plan but assumes no responsibility for financial or policy matters. In this case the employer retains control over the management of the funds.

In recent years a number of protective measures have been taken by the Government of Canada and several provinces to ensure that pension funds are properly administered and safeguarded.

The Government of Canada regulates pension plans by requiring them to conform to certain standards before income tax deductions can be claimed for pension contributions paid by employers and employees and for income earned by pension funds. One requirement is that pension funds must be held in trust for members, and may not remain under the complete custody and control of either the employer or the employees. To accomplish this the funding² of a pension plan must be carried out by one or more of the following means:

- an insurance contract with a company authorized to conduct a life insurance business in Canada,
- a trust in Canada whose trustees are either a trust company or a group of individuals, at least three of whom live in Canada and one of whom must be independent of the employer and employees,
- a corporate pension society, or
- an arrangement administered by the Government of Canada or of a province.

As a further means of allocating responsibility, a plan funded through a trust must have a designated administrator who is responsible for the overall operation and administration of the plan. The administrator may be a participating employer, a corporation in Canada that is in the business of rendering these administrative services, a committee of persons resident in Canada or a trust company carrying on business in Canada. A trustee may serve in the dual capacity of administrator and trustee.

In addition, six provinces (Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Quebec and Nova Scotia) have Pension Benefits Acts which, among other things, set standards of funding, solvency and investment for pension plans. A similar statute, the Pension Benefits Standards Act regulates pension plans in industries under the jurisdiction of the Government of Canada, such as banks, railways, shipping companies and radio and other

²Funding means the accumulation of a reserve from which all expenses and benefits of the plan may be paid.

communications companies. About 85 per cent of all Canadian pension plans are regulated by the seven pension benefits acts. Pension plans in the remaining provinces must conform to the investment requirements of the federal Pension Benefits Standards Act.

One further point should be mentioned here. Most of the concerns expressed by employees about the safeguarding, administration and investment of their pension funds refer to pension plans funded through trusts, and not to those covered by contracts with insurance companies. In 1976 about 72 per cent of all pension plans were funded through insurance contracts covering 13 per cent of all pension plan members. About 26 per cent of all plans were funded through trust agreements with trust companies or individual trustees, but these plans covered 67 per cent of all members.³ Thus the smaller plans tend to be funded through insurance contracts and the larger ones through trusts. Most plans funded through trusts, or 'trusteed' plans as they are often called, are sponsored by individual employers who appoint trustees to administer the funds and decide on investment policies.

JOINT TRUSTEESHIP IN DEFINED CONTRIBUTION PENSION PLANS

Some pension plans are sponsored by more than one employer. Multi-employer plans are found in such industries as construction and forest products, where a person may work for several participating employers each year and yet remain covered by a common pension plan. In such plans a union typically bargains with several employers for a certain level of contributions which are then held in a 'defined contribution' type of pension plan. In this type of plan the amount of the employers' contribution is agreed upon, usually as a percentage of the employees' earnings. Once the employer has paid his agreed contributions to the fund his financial obligations have been fulfilled. Contributions and accumulated interest are used to provide pensions in amounts determined by the funds available.⁴

Defined contribution plans negotiated with one or more employers are sometimes operated under a joint trusteeship, where representatives of both parties are legally responsible for holding and investing the funds for plan members. There may also be joint responsibility for the design of the plan and for its administration. The usual functions of the trustees are:

³ Pension Plans in Canada — 1976: Statistics Canada, Cat. 74-401.

⁴ *The Pensions Booklet* (Cat. No. L13-10/8) prepared by Labour Canada provides additional information about the various types of pension plans.

- to receive pension contributions and other income of the trust;
- to safeguard the funds;
- to invest the funds in a manner consistent with the objectives and financial requirements of the trust;
- to ensure that benefits are paid as required by the terms of the trust; and
- to maintain accounts and records, and provide annual or periodic statements of the fund's administration.

It can be seen that under such an arrangement the trustees have complete responsibility for operating the plan, including full control of the financial aspects. Whether or not the investment policies are successful, the employer has no further financial commitment to the plan beyond the participation by his representatives on the board of trustees.

In these situations the joint trusteeship of pension plans is a natural and appropriate arrangement, because both the employers as contributors and employees as beneficiaries have similar interests in the security and investment of pension funds. Only about 5 per cent of all pension plan members belong to defined contribution plans, however.

JOINT TRUSTEESHIP IN DEFINED BENEFIT PENSION PLANS

The overwhelming majority of members are covered by plans of the 'defined benefit' type in which the employer, instead of undertaking to make certain contributions to the fund, promises to pay retirement pensions at a certain rate based on a formula. A defined benefit plan, for example, might undertake to pay a pension equal to 1 per cent of final average annual wages for each year of service. In some defined benefit plans the pension is expressed as a monthly dollar amount for each year of service regardless of earnings; for example, \$10 per month for each year of service.

Some plans are completely financed by employers while others require contributions from both employers and employees. In either case the employer is responsible for paying the balance of costs needed to meet the promised scale of pension benefits.

Periodically a qualified actuary evaluates the status of the fund and determines the levels of contributions the employer is required to pay. Among other things, he compares the total amounts the plan will have to pay out in benefits with the funds expected to accumulate from contributions and interest. If the expected income is not going to be sufficient to pay the

liabilities of the pension plan, the employer must make the necessary additional contributions within a specified period. From time to time, the employer's contributions may change because of differences between the actual rate of investment return on the fund and the rate that had been expected.

In defined benefit plans, therefore, the employer's responsibility is not limited to a particular rate of contributions each year as is the case in plans of the defined contribution type. He must ensure that the agreed level of benefits will be paid, whatever the cost.

Because of the successful examples of joint trusteeship that may be found in defined contribution plans, it is sometimes proposed that defined benefit plans should be operated under the same arrangement. Advocates of this have put forward a number of reasons which generally fall into three categories; the rights to ownership of pension funds, improving investment performance so as to improve benefits, and the use of pension funds for welfare purposes.

Ownership of Pension Funds

Many pension plan members consider their pensions as deferred wages to be paid from funds set aside out of current earnings during their working lives. They feel that contributions paid into the plan are their property and should be controlled by them.

It is quite natural that plan members would have a strong proprietary interest in their pension fund. To many of them the fund would appear to be the exclusive property of the employer and completely under his custody and control. As mentioned earlier, however, the rules governing the registration of pension plans provide that a pension fund must be held in trust on behalf of members of the plan. Although the sponsor may appoint the trustees, some of whom may be employees, there is a clear distinction in law and in fact between the separate responsibilities of a company officer who is a trustee. Furthermore, at least one of the trustees must be independent of the employer and employees.

Some pension funds are held by insurers and not by trustees. In a pension plan funded through an insurance contract, premiums are paid to the insurance company as a third party in much the same manner as contributions are turned over to trustees in a trustee plan, so there is really no difference in principle between claims to ownership of funds held by an insurance company and those held by corporate or individual trustees. Presumably few employees would wish to control pension funds being held by insurers in the form of premiums and accumulated interest.

Another reason advanced in favour of employee ownership of pension funds is that they might be mishandled if left in the hands of employers and their appointed trustees, who might use them to further the interests of the business rather than the employees. Under the Trustee Acts of the various provinces, trustees are responsible for obtaining and safeguarding all pension contributions and other income and must ensure that the funds are invested in a manner consistent with the objectives of the pension plan. Any person who suspects that trustees are abusing their responsibilities may take action against them through the courts.

A company sponsoring a plan is prohibited from having free access to the funds held in trust. The pension benefits acts, mentioned earlier, define in detail the types of investment that are permissible and to reduce risk they prohibit the investment of more than 10 per cent of the assets of a fund in the securities of any one company. This limitation applies to investment in the company sponsoring the pension plan and prevents an employer from using the pension fund improperly to finance his own operations.

Pension plan members are understandably concerned about the security of the funds that will provide their income after retirement. Therefore, any measures necessary to improve security should perhaps be imposed on all plans through the appropriate federal and provincial legislation, rather than left to the responsibility of members. Although employer and employees may both be justified in taking a proprietary interest in their pension fund, for the protection of members neither party is permitted to have exclusive control over it.

Investment of Pension Funds

Another area of concern by proponents of joint trusteeship is the investment performance of pension plans. It is said that many pension funds are poorly invested and that joint trusteeship could improve investment performance, making it possible to improve benefits.

Bearing in mind that it is in the clear interest of an employer and his appointed trustees to produce the best possible investment return consistent with the security of the funds, it is difficult to see how union or employee participation would, in principle, result in improved investment performance.

Moreover, the proposition that employees should exercise some control over investment policies seems to overlook the open-ended financial responsibility of the employer in most defined benefit plans. It seems unreasonable that he should assume the liability of paying the difference between the employees' contributions, if any, and the ultimate costs of his

pension promises unless he has control over the means of doing so. Although he must be prepared to pay increased contributions to compensate for unfavourable investment decisions by his own appointed trustees and their financial advisers, should be held liable for those caused by other trustees beyond his control? Such a situation is a likely cause of serious conflict.

In any case, in a defined benefit plan there is no direct relation between investment performance and benefit levels. The pension promise is made unconditionally. If improvements in investment performance should be reflected in higher benefits then it follows that the opposite must also apply. Those who wish to improve their pensions by controlling the investments might consider having a plan of the defined contribution type, where benefits and investment performance are more directly related.

Use of Pension Funds for Special Purposes

It is often said that if employees controlled their pension funds, money could be directed to socially desirable purposes. It would then be possible to extend low-cost mortgages and other worthwhile social benefits to members.

However commendable these goals may be, such a policy would conflict with the clear-cut responsibilities of those entrusted with the investment of pension funds; to invest the funds⁸ in a manner consistent with the objectives and financial requirements of the trust. To direct investments to other purposes such as low-cost mortgages might even constitute breach of trust.

Quite apart from this, if pension funds were allowed to be used for these purposes some trustees might be tempted to invest in such enterprises as a declining industry in order to maintain the employment of fellow union members. To provide mortgage money at favourable rates to employees could have serious effects on the solvency of the pension fund if the company were forced to close, for example, in a small community.

Because of the risks and the lower investment returns that might result, the direction of pension funds to such purposes would be as contrary to the interests of plan members as if substantial investments had been made in the securities of the sponsoring company.

An examination of the conventional arguments does not leave a persuasive case for the joint trusteeship of defined benefit plans. There is no evidence that it would be beneficial to pension plan members in terms of greater security or improved benefits. Nor would it reduce tensions between

employers and employees over pension issues. On the contrary, there are indications that it would create new grounds for discord.

It seems clear that the employer's financial responsibility for meeting the balance of costs of these plans is generally incompatible with sharing control over the security and investment of pension funds. Employers would be unlikely to accept the open-ended commitment of final salary pension formulas if the investment decisions were no longer in the hands of trustees in whom they had confidence.

COMMITTEES FOR JOINT SUPERVISION OF PENSION PLANS

Although joint trusteeship is not generally appropriate for defined benefit plans, joint supervisory committees have proved to be a highly successful co-operative arrangement. A number of trustee pension plans are deriving advantages from committees jointly supervising their operations. In general terms, the purposes of these committees are:

- to act as a point of reference for interpreting pension plan rules in cases of doubt;
- to make decisions where the plan provides for discretion to be exercised in certain cases;
- to act as a sounding board for recommendations from both parties on means to improve the administration or effectiveness of the plan;
- to further a greater understanding and awareness of pension matters.

The committee has a very important function in providing members with information about the plan. This may take the form of an annual report describing the work of the committee. The report should include information about investments held in the fund and suitable extracts from any actuarial reports that have been made during the period, together with objective comments on their significance. The committee can also play a useful role in answering enquiries from individual members and preparing written material about items of general concern and interest.

The duties performed by a joint supervisory committee serve to assure employees that they are being treated in accordance with the terms of their pension plan. A committee may be given responsibility for interpreting the provisions of the pension plan to decide questions of eligibility for membership and early retirement for medical reasons and for matters concerning the administration of the plan itself. It may also be authorized to make rulings where pension plans allow discretion to be exercised in

COMPARISON OF JOINT TRUSTEESHIP AND JOINT SUPERVISION

	Joint Trusteeship	Joint Supervision
Type of pension plan most suitable	Defined contribution plans (employer's financial obligation is limited to paying contributions at a prescribed rate)	Defined benefit plans (employer is responsible for paying balance of costs necessary to meet promised pension payments)
Responsibilities of committees	<p>To receive pension contributions and other income</p> <p>To safeguard funds</p> <p>To invest the funds for the benefit of the trust</p> <p>To ensure that benefits are paid as required by the trust</p> <p>To maintain accounts and records and to report periodically</p>	<p>To interpret pension plan rules in cases of doubt</p> <p>To make decisions in discretionary cases</p> <p>To consider recommendations to improve administration or effectiveness</p> <p>To promote understanding and awareness of pension matters</p>

special cases, as for example in the payment of survivor benefits to common-law spouses or the admissibility of certain kinds of service. It may be given responsibility for deciding the method of allocating funds provided for *ad hoc* cost of living increases to pensions in payment.

A committee creates a forum where representatives of both sides can discuss pensions in an informal, trustful atmosphere. It acts as a sounding

board for new ideas. It provides a neutral focus to which individual employees can apply for recourse and advice.

The joint supervisory committee should normally consist of about five or six members. In some cases the employees' representatives comprise half the membership and the chairman is elected by the members of both sides. In others the company has a majority of one member and provides the chairman. Usually the company provides the secretary. In some of the larger plans covering a number of employee classifications or several labour unions it may be necessary to have more than five or six members. It is important that they be selected or elected so as to fairly represent all the groups covered by a pension plan, and not limited to those from the bargaining group. Where the pension plan covers employees in a number of widely separated locations or in several large establishments it may be advisable to have geographic representation in the selection of committee members. The committee should include representation from the pensioner group. It is important that pensioners retain an official link with their former employer through a committee dealing with pensions. Moreover, it would be incongruous if a joint supervisory committee had no representative of those for whose benefit the plan exists.

The period of membership may be indefinite or for a specified term. There is some evidence that the usual term of office should be three or four years. A shorter period may be insufficient to allow members to make their maximum contribution, and a longer term may lead to disinterest and reduced effectiveness. Ideally, new committee members should be given some training in pensions including a full briefing on the pension plan with an explanation of the methods of calculating benefits. They should, of course, have an interest in pension matters.

Where a pension plan is subject to labour negotiations the committee plays no part in the collective bargaining process. In discussions about plan improvements and other negotiable matters, committee members who represent unionized employees may feel special responsibilities as union members. However, they must reconcile their committee activities with the collective bargaining process by carrying out their work as independently and harmoniously as possible. The importance of this should be considered when selecting committee members and in defining and allotting their responsibilities.

Case Studies of Joint Participation

To obtain information on the practical experiences of those jointly participating in the operation of pension plans, Labour Canada attempted to assess the effectiveness of employer-employee co-operation in several

aspects of pension operations. In particular, the study was to determine the impact that joint arrangements had on plan design, plan administration, plan funding including the investment of funds, employer-employee relations, overall control of the plan, and disclosure of information. Personal interviews were conducted with representatives of management and employees in a selection of jointly operated pension plans in several parts of Canada.

The study confirmed that there are few, if any, examples of true joint trusteeship in defined benefit plans. No cases were found in the study. It also established that joint supervisory committees are still uncommon.

Labour Canada had hoped to assess the total impact of committees through study of those in existence for only three or four years. It would have been interesting to compare the expectations and misgivings that may have existed at the time committees were formed, with the actual experiences of their members. In the event, there was not enough information to support an analysis of these details. A general answer did emerge, however, from the fact that no unfavourable effects were reported by any committee members.

Committees were originally established for a variety of reasons. Some were formed because of union demands and others in an attempt to prevent pensions from being included in collective bargaining. Some were instituted on the advice of consultants and others at the request of employees.

No pension committee reported that plan design was subject to negotiation. Each of the groups indicated that plan design and overall control were under the direction of management.

A conclusion of the study is that a committee can be instrumental in preventing much of the conflict that could otherwise occur in collective bargaining situations. This results from the discussion of issues within the committee in advance of bargaining, thus creating a better understanding of the implications of proposed design changes. In the view of committee members interviewed, employer-employee relations improved as a result of the contact between management and employee representatives in frank and open discussions carried out in committee meetings.

The committees had no involvement with the day-to-day administration of the plans. One useful purpose served by them was in resolving personal pension problems when employees found they could request the assistance of a committee member.

It might have been expected that no committee members would report responsibility for investment, bearing in mind that in all cases the

employers were responsible for paying the balance of costs of the plans. The study found some cases, however, where respondents reported they had participated in the selection of fund managers, determined investment policy and selected investments. This rather surprising finding becomes more understandable when it is realized that with one exception these examples were in the public sector, where pension costs were ultimately supported by a provincial or municipal tax base. It was in two of these public sector plans that the committees selected the actual investments. When the management members were asked whether their committee had a beneficial effect on fund performance the responses were inconclusive. One reported a beneficial effect and the other was unsure.

All committee members indicated there was some form of financial disclosure to plan members. Only a minority considered that further information would be advantageous. The methods used for disclosing financial information ranged from an annual brochure showing the details of all assets and liabilities to a brief insertion in an internal news letter or bulletin mentioning the totals. It appeared to be mainly the older employees nearing retirement who sought this type of information.

It was generally agreed that the introduction of committees was instrumental in making available financial information. As a result, the committees had a positive impact on the quality and quantity of the financial information disclosed. Although the respondents indicated that many employees did not understand the information presented, the fact that it had been made available removed some of the mystery surrounding their pension plans. One point mentioned by both management and labour representatives was that large asset figures tended to mislead a number of employees into expecting that higher benefits could be paid. This gave committee members an opportunity to explain the principles and requirements of funding to other employees. There were no indications that the disclosure of financial information tended to generate, rather than to allay concerns by pension plan members.

Finally, committee members reported they were able to develop friendly and trustful relations with each other and thereby came to understand the problems and concerns of those on the other side. Members representing employees reported they became more aware of the cost implications of change, and developed more realistic expectations about their plan. There was unanimous agreement that a pension committee to supervise the operation of a plan is a positive and worth-while step in improving relations between management and employees.

CONCLUSION

Evidently there are advantages to be gained by both employers and employees when they participate jointly in the operation of a pension plan. *Joint trusteeship* is a successful and appropriate arrangement in defined contribution plans, where the employer's financial responsibility is limited to paying a prescribed rate of contributions. Whether a plan is established on the initiative of a single employer or through collective bargaining with one or more firms, employees can share responsibility for the security and investment of pension funds without exposing to hazard the financial interests of the employer in his capacity as contributor.

Joint trusteeship is not generally applicable to defined benefit plans, covering about 95 per cent of Canadian pension plan members, where the employer is responsible for paying the balance of costs necessary to meet a promised rate of pension benefits.

There is evidence, however, that pension committees for *joint supervision* of the operation of trustee defined benefit plans can bring advantages to both employers and employees. A joint supervisory committee can have a positive impact on pension matters even though the company retains overall discretion over plan design and funding arrangements. The committee system fosters a better understanding of the pension program and the financial arrangements which support it. It allows the views and suggestions of both sides to be aired during informal discussions outside the arena of collective bargaining. By increasing understanding and trust between employers and employees in pension matters it can be expected to have a positive effect upon labour negotiations.

A joint supervisory committee can play an important role in demonstrating to employees that their pension plan is something more tangible than a promise. Through their representatives employees can see their plan is in good hands and that it is being administered in their best interests. They become aware that discretionary powers are being applied with compassion and understanding. By participating in the administration of their pension plan, employees can develop a greater understanding of the financial aspects with the result that employer-employee relations will be improved. For these reasons, the formation of joint supervisory committees is highly recommended to companies sponsoring pension plans and to their employees as an effective means of increasing participation, understanding and trust in pension matters.

il favorise dans le domaine des pensions un meilleur climat de compréhension et de confiance entre l'employeur et ses employés, il devrait avoir un effet positif sur leurs relations de travail.

Un comité mixte de surveillance peut jouer un rôle utile en faisant valoir auprès des employés que leur régime de pension est quelque chose de bien plus concret qu'une simple promesse. Par l'entremise de leurs représentants au sein du comité, les employés peuvent se rendre compte que leur régime est entre bonnes mains et qu'il est administré conformément à leurs intérêts fondamentaux. Ils prennent conscience que les administrateurs exercent leurs pouvoirs discrétionnaires avec sagesse et sympathie. En participant à l'administration de leur régime de pension, les employés peuvent acquérir une meilleure connaissance de ses aspects financiers et leurs relations avec l'employeur s'en trouvent par là fait même améliorées. Pour toutes ces raisons, il est fortement recommandé aux entreprises offrant un régime de pension et à leurs employés de s'entendre pour mettre sur pied un comité mixte de surveillance qui se révélera un moyen efficace d'accroître la participation, la compréhension et la confiance dans le domaine des pensions.

Il est largement reconnu, cependant, qu'un *comité mixte* mis sur pied pour surveiller le fonctionnement d'un régime de pension en fiducie et à prestations fixes se révélera avantageux tant pour l'employeur que pour les employés. Un tel comité peut avoir un effet positif sur les questions de pension même si l'entreprise conserve tout son pouvoir discrétionnaire à l'égard de la structuration et de la capitalisation du régime. Le système des comités favorise une meilleure compréhension du programme de pension et des dispositions financières sur lesquelles il repose. Il permet aux deux parties de formuler leurs vues et leurs suggestions au cours de discussions officielles qui se tiennent en dehors des négociations collectives. Comme

D'une manière générale, la gestion conjointe n'est pas une formule qui s'applique aux régimes de pension à prestations fixes, lesquels couvrent environ 95 p. 100 des salariés inscrits à un régime de pension au Canada et obligent l'employeur à payer le solde des coûts requis pour respecter sa promesse de verser des prestations à un taux déterminé.

Indiscutablement, le fait de participer conjointement au fonctionnement de leur régime de pension procure des avantages tant à l'employeur qu'aux employés. La *gestion conjointe* est une formule qui a fait ses preuves et qui est toute indiquée pour les régimes de pension à cotisation fixe, où la responsabilité de l'employeur se limite à payer une cotisation d'un montant déterminé. Que le régime soit établi à l'instigation d'un employeur unique ou à l'occasion de négociations collectives avec une ou plusieurs entreprises, les employés peuvent assumer une part de la responsabilité à l'égard de la protection et du placement des fonds de la caisse de retraite sans risque aucun pour les intérêts qu'y possède l'employeur en sa qualité de cotisant.

CONCLUSION

Enfin, les membres des comités ont signalé qu'ils ont pu nouer des liens d'amitié et de confiance les uns avec les autres et, par le fait même, en arriver à comprendre les problèmes et les préoccupations de ceux qui se trouvent de l'autre côté de la barricade. Les représentants des employés ont déclaré qu'ils ont pris mieux conscience des conséquences financières des changements envisagés et qu'ils se sont mis à nourrir des espoirs plus réalistes à l'égard de leur régime de pension. Toutes les personnes interrogées ont reconnu que l'établissement d'un comité chargé de surveiller le fonctionnement du régime de pension est une mesure positive qui contribue utilement à l'amélioration des relations entre l'employeur et ses employés.

Lorsque cela se produisait, les membres des comités profitaient de l'occasion pour expliquer aux employés les principes et les règles de la capitalisation. Rien ne permet de dire que la divulgation de l'information financière avait plutôt tendance à faire naître des inquiétudes chez les participants qu'à apaiser celles qu'ils nourrissaient déjà.

tives s'il n'y a pas de comité. Cette conclusion s'explique par le fait que les points en litige sont discutés au sein du comité avant que s'amorcent les négociations collectives, les deux parties ayant ainsi l'occasion de mieux comprendre les incidences financières des propositions de changement. Selon les membres interrogés, les relations entre employeur et employés se sont améliorées grâce au rapprochement qui s'est produit entre les représentants de l'employeur et des employés au cours des discussions franches et sereines qu'ils ont pu engager pendant les réunions du comité.

Les comités ne sont intervenus d'aucune façon dans l'administration courante des régimes. Ils se sont montrés particulièrement utiles en offrant des conseils aux employés qui avaient constaté qu'ils pouvaient demander l'aide d'un membre du comité.

On aurait pu s'attendre qu'aucun membre de comité ne dise qu'il avait une responsabilité quelconque en matière d'investissement si l'on se rappelle que, dans tous les cas, les employés étaient tenus de payer le solde des coûts inhérents au régime. Or, certains répondants ont révélé qu'ils avaient d'office un rôle à jouer dans la sélection des gestionnaires de la caisse, dans l'élaboration de la politique d'investissement ou dans la répartition des placements. On pourra mieux comprendre cette révélation assez étonnante lorsqu'on se rendra compte que ces exemples sont tirés du secteur public où les coûts inhérents aux régimes émarquent en définitive au régime fiscal d'une province ou d'une municipalité. Dans deux de ces régimes du secteur public, le comité choisissait les placements qu'il jugeait bon de faire. Lorsqu'on a demandé aux représentants de l'employeur si le comité avait eu un effet bénéfique sur le comportement de la caisse de retraite, on a obtenu des réponses peu concluantes: un répondant que son comité avait eu un effet bénéfique, l'autre qu'il n'en était pas certain.

Tous les membres des comités ont déclaré que les participants au régime recevaient de l'information financière, sous une forme ou sous une autre. Un petit nombre seulement jugeait avantageuse la divulgation d'une information plus détaillée. La divulgation se faisait soit au moyen d'une brochure annuelle indiquant en détail tous les éléments d'actif et de passif soit au moyen d'une circulaire d'information où le bilan était sommairement expliqué. Il semble que ce soit principalement les employés sur le point d'atteindre l'âge de la retraite qui demandaient de l'information financière.

On a généralement reconnu que la mise sur pied des comités avait facilité l'accès à l'information financière. Les comités ont donc eu un effet positif sur la qualité et la quantité de l'information financière divulguée. Bien que dans de nombreux cas, les répondants aient affirmé que bien des employés ne comprennent pas l'information qu'ils recevaient, le fait qu'elle leur était accessible leur avait permis de se faire une idée plus claire du fonctionnement de leur régime de pension. Des représentants tant de l'employeur que des employés ont fait remarquer que lorsque des montants considérables figuraient à la colonne des actifs, ils avaient tendance à induire certains

Étude de cas de co-participation

Le mandat d'un membre du comité peut être d'une durée indéfinie ou pour une période déterminée. Normalement, il devrait être de trois ou quatre ans, une durée moins longue ne donnant pas au membre suffisamment l'occasion de se faire valoir au maximum, une durée plus longue pouvant aboutir à un intérêt moins soutenu et à une participation moins efficace de sa part. En principe, les nouveaux membres du comité devraient recevoir une formation en matière de pensions, y compris une information complète sur le régime de pension et des explications sur le mode de calcul des prestations. Naturellement, la question doit les intéresser.

Afin d'obtenir des renseignements sur l'expérience pratique acquise par les employés et les employés qui participent conjointement au fonctionnement de leur régime de pension, Travail Canada a tenté d'évaluer sous plusieurs rapports l'efficacité de leur collaboration, notamment sur la structure et l'administration du régime, sur sa capitalisation y compris le placement des fonds, sur les relations entre employeur et employés, sur le contrôle du régime dans son ensemble et sur la divulgation de l'information. Des entrevues personnelles ont eu lieu avec les représentants de l'employeur et des employés souscrivant à des régimes de pension administrés conjointement et choisis dans plusieurs régions du pays.

L'étude a confirmé qu'il existe peu ou point d'exemples de véritable gestion conjointe dans les régimes à prestations fixes. Les responsables de l'étude n'en ont trouvé aucun.

L'étude a aussi établi que les comités mixtes de surveillance sont encore chose peu courante. Travail Canada avait espéré évaluer l'effet d'ensemble de ces comités en axant son étude sur ceux qui existaient depuis trois ou quatre ans seulement. Il n'aurait pas été sans intérêt de comparer les espoirs et les appréhensions auxquels ont pu donner lieu l'établissement de ces comités, avec l'expérience acquise par ceux qui en faisaient partie. Or, cette analyse n'a pu être effectuée faute d'un nombre suffisant d'éléments d'information. Cependant, des éléments de réponse peuvent être tirés du fait qu'aucun des membres interrogés n'a signalé que son comité avait eu un effet défavorable.

Les comités ont été initialement établis pour une quantité de raisons. Certains l'ont été à la suite de revendications syndicales, d'autres pour empêcher que la question des pensions ne figure à l'ordre du jour des négociations collectives. Certains ont été institués sur l'avis d'experts-conseils, d'autres à la demande des employés.

Aucun comité n'a signalé que la structuration du régime était matière à négociation. Tous les groupes ont déclaré que la structuration et le contrôle général du régime était du ressort de la direction.

Une conclusion de l'étude est qu'un comité peut contribuer à réduire les éléments de conflit qui peuvent surgir au cours des négociations collec-

COMPARAISON: GESTION CONJOINTE ET COMITÉ MIXTE DE SURVEILLANCE

Gestion
conjointe
Comité mixte
de surveillance

Type de régime
de pension auquel
la formule convient
le mieux

Responsabilités

Régime à cotisa-
tion fixe (la
responsabilité
financière de
l'employeur se limite
à payer une cotisa-
tion d'un montant
déterminé)
Percevoir les cotisa-
tions et les autres
revenus
Assurer la bonne
garde des fonds
Prendre les décisions
dans les cas se
prêtant à l'exercice
d'un pouvoir discréc-
tionnaire
Examiner les recom-
mandations visant à
améliorer l'adminis-
tration du régime ou
à en accroître
l'efficacité
Assurer le versement
des prestations
conformément aux
clauses de la fiducie
Promouvoir une plus
grande compréhen-
sion et prise de cons-
cience à l'égard des
questions de pension

Tenir les comptes et
les registres et
fournir des rapports
périodiques

Intervenir le critère de la représentation géographique dans la sélection des membres du comité. Il serait important que le comité compte un représen- tant du groupe des employés à la retraite pour ainsi permettre à ceux-ci de garder un lien officiel avec leur ancien employeur; d'ailleurs, il serait illogique que ceux dans l'intérêt de qui existe le régime n'aient pas de représentant au sein du comité mixte de surveillance.

- constituer une tribune pour la discussion des recommandations formulées par les deux parties quant aux moyens à prendre pour améliorer l'administration du régime ou en accroître l'efficacité;
- promouvoir une plus grande compréhension des questions de pension au moyen de campagnes de sensibilisation.

Le rôle que joue le comité mixte de surveillance est de donner aux employés l'assurance que les clauses de leur régime de pension sont respectées. Le comité peut être appelé à interpréter les dispositions du régime lorsqu'il s'agit de statuer sur des questions d'admissibilité au régime ou de retraite anticipée pour des raisons d'ordre médical, ainsi que sur des questions concernant l'administration du régime lui-même. Il peut aussi rendre des décisions à l'égard des cas particuliers où le régime permet qu'on use de discernement, par exemple lorsqu'il s'agit du paiement d'une pension de réversion au conjoint de droit commun ou du droit à certains types de service. Il peut avoir à décider du mode de répartition des fonds destinés, dans certaines circonstances particulières, au rajustement des pensions en fonction du coût de la vie.

Une autre fonction très importante du comité consiste à fournir aux participants de l'information concernant leur régime. Cela peut se faire au moyen d'un rapport annuel décrivant le travail du comité, donnant des renseignements sur les investissements effectués avec les fonds de la caisse de retraite et comprenant des passages appropriés de tout rapport actuariel établi au cours de la période visée, ainsi que des observations objectives sur leur signification. Le comité peut aussi jouer un rôle utile en répondant aux demandes de renseignements des participants et en préparant de la documentation sur des questions d'intérêt général ou commun.

Le comité sert à la fois de tribune où les représentants des deux parties peuvent discuter de questions de pension dans un climat de détente et de confiance mutuelle, de banc d'essai où l'on peut lancer des idées nouvelles, y compris celles qui peuvent devenir des questions négociables, d'organe neutre auquel les employés peuvent s'adresser pour faire connaître leurs doléances et demander des conseils.

Le comité mixte de surveillance devrait normalement se composer de cinq ou six membres. Dans certains comités, les représentants des employés comptent pour la moitié des membres et le président est élu par les représentants des deux parties. Dans d'autres comités, l'entreprise compte un représentant de plus que les employés et un de ses représentants fait fonction de président. D'ordinaire, l'entreprise fournit les services d'un secrétaire. Dans certains des régimes importants couvrant un certain nombre de catégories d'employés ou les membres de plusieurs syndicats, le comité devra peut-être compter plus de cinq ou six membres, choisis ou élus de façon que tous les groupes couverts par le régime de pension, et non seulement ceux compris dans l'unité de négociation, y soient représentés d'une manière équitable. Lorsque les employés couverts par le régime de pension travaillent dans des endroits assez éloignés les uns des autres ou dans plusieurs grandes entreprises, il serait peut-être bon de faire

les fonds provenant de la caisse de retraite. On dit que, dans nombre de cas, les investissements donnent de piètres résultats et que la gestion conjointe permettrait d'améliorer le rendement des investissements et, par ricochet, le taux des prestations.

Si l'on tient compte du fait qu'il est nettement dans l'intérêt d'un employeur et de ses fiduciaires d'obtenir des investissements le meilleur rendement possible, sans préjudice de la protection des fonds, il est difficile de voir comment une participation du syndicat ou des employés pourrait, en principe, améliorer le rendement des investissements.

De plus, la proposition selon laquelle les employés devraient exercer un certain contrôle sur la politique d'investissement semble méconnaître le caractère variable de la responsabilité financière de l'employeur dans la plupart des régimes à prestations fixes. Il semble peu raisonnable d'exiger de l'employeur qu'il assume l'obligation de combler toute différence pouvant exister entre les cotisations des employés et le coût ultime de ses engagements en matière de pensions s'il n'exerce pas un contrôle sur les moyens qui lui permettront de combler cette différence. Même s'il doit être prêt à verser des cotisations accrues pour compenser les résultats peu favorables aux autres, donner lieu en matière d'investissements les décisions prises par les fiduciaires qu'il a lui-même nommés, doit-il pour autant être tenu responsable des résultats peu satisfaisants consécutifs aux décisions prises par d'autres fiduciaires dont l'action échappe à son contrôle? Pareille situation est susceptible de faire naître un grave conflit.

Quoi qu'il en soit, dans un régime à prestations fixes, il n'y a pas de rapport direct entre le rendement des investissements et le montant des prestations. La promesse d'une pension est faite sans réserve aucune. Si l'amélioration du rendement des investissements doit se traduire par une majoration des prestations, il s'ensuit que l'inverse doit également s'appliquer. Ceux qui désirent améliorer leurs pensions en contraignant les investissements devraient peut-être songer à la possibilité de se doter d'un régime de pensions à cotisation fixe, où il existe un rapport plus direct entre les taux des prestations et le rendement des investissements.

Utilisation des fonds pour des fins spéciales

On dit souvent que si les employés avaient le contrôle de leur caisse de retraite, des fonds pourraient être consacrés à la mise en œuvre d'objectifs sociaux souhaitables. Il deviendrait alors possible d'accorder aux employés des prêts hypothécaires à faible intérêt et d'autres avantages sociaux intéressants.

Quelque louables que soient ces objectifs, pareille ligne de conduite entraînerait en conflit avec les responsabilités bien définies des personnes chargées du placement des fonds de la caisse de retraite: placer les fonds d'une manière compatible avec les objectifs et les exigences financières de la fiduciaire. En affectant les fonds à d'autres fins, telles que les prêts hypo-

Certaines caisses de retraite sont confiées à des assureurs plutôt qu'à des fiduciaires. Dans un régime de pension couvert par un contrat d'assurance, les primes versées à la compagnie d'assurance en tant que tierce partie le sont passablement de la même manière dont les cotisations sont remises aux fiduciaires dans un régime en fiducie; en principe, il n'y a donc pas de véritable différence entre la revendication de la propriété, d'une part, des fonds gardés par une compagnie d'assurance et, d'autre part, des fonds gardés par des fiduciaires corporatifs ou particuliers. On peut supposer qu'il y a très peu d'employés qui désirent contrôler une caisse de retraite gérée par des assureurs et constituée par les primes perçues et les intérêts accumulés.

On soutient aussi qu'il est préférable de laisser aux employés la propriété des fonds de la caisse de retraite en raison des risques de mauvaise gestion auxquels les fonds sont exposés s'ils sont laissés entre les mains de l'employeur et de ses fiduciaires, qui peuvent les utiliser pour promouvoir les intérêts de l'entreprise plutôt que ceux des employés. En vertu de la législation pertinente des diverses provinces, les fiduciaires ont pour mission de percevoir les cotisations et tous les autres revenus relatifs au régime de pension et ils doivent s'assurer que les fonds sont placés d'une manière compatible avec les objectifs du régime de pension. Quiconque soupçonne les fiduciaires d'exercer leur mandat d'une manière abusive peut tenter une action en justice contre eux.

Le libre accès aux fonds gardés en fiducie est interdit à l'entreprise qui offre un régime de pension à ses employés. Les lois sur les prestations de pension dont il a été question précédemment, définissent en détail la nature des investissements permis et, pour réduire les risques, elles interdisent le placement d'un montant supérieur à 10 p. 100 de la valeur de la caisse de retraite dans une entreprise particulière. Cette limite s'applique également à l'entreprise offrant le régime de pension et empêche un employeur d'utiliser indument la caisse de retraite pour le financement de ses propres opérations.

Les participants à un régime de pension se préoccupent à bon droit de la protection des fonds qui leur procureront un revenu pendant leur retraite. On devrait peut-être recourir à la législation fédérale et provinciale pour imposer à tous les régimes de pension les mesures nécessaires destinées à assurer une meilleure protection des fonds, au lieu de confier cette responsabilité aux employés. Même s'ils peuvent invoquer de justes motifs à l'appui de leur intérêt décunatoire pour leur caisse de retraite, il n'est permis ni à l'employeur ni aux employés d'exercer un contrôle absolu sur leur caisse de retraite et ce, pour la protection même des participants au régime de pension.

Placement des fonds de la caisse de retraite

Un autre sujet de préoccupation chez les participants de la formule de la gestion conjointe a trait au rendement des investissements effectués avec

Certains régimes sont financés totalement par l'employeur tandis que d'autres exigent des cotisations et de l'employeur et des employés. Dans l'un ou l'autre cas, l'employeur doit payer le solde des coûts requis pour que les prestations de retraite soient du montant convenu.

Périodiquement, un actuaire reconnu analyse la situation de la caisse et détermine le montant de la cotisation que l'employeur est tenu de verser. Entre autres choses, il compare le montant total que le régime devra payer sous forme de prestations avec le capital que devrait constituer l'accumulation des cotisations et des intérêts. S'il se révèle que le revenu prévu ne sera pas suffisant pour faire face aux exigibilités, l'employeur doit verser dans un délai déterminé les cotisations supplémentaires nécessaires. Par exemple, les cotisations de l'employeur peuvent fluctuer si le taux réel de rendement des investissements diffère du taux qui avait été prévu.

Dans les régimes à prestations fixes, par conséquent, la responsabilité de l'employeur ne se limite pas à payer chaque année une cotisation d'un montant déterminé comme dans le cas des régimes à cotisation fixe. L'employeur doit garantir que le montant convenu des prestations sera versé, quel qu'en soit le coût.

Étant donné qu'il existe de nombreux exemples montrant que la gestion conjointe donne de bons résultats dans le cas de régimes à cotisation fixe, cette formule de gestion est parfois proposée pour les régimes à prestations fixes. Ceux qui font cette proposition invoquent un certain nombre de raisons qui se rangent généralement en trois catégories: le droit à la propriété des fonds dans la caisse de retraite, l'amélioration du rendement des investissements de manière à améliorer les prestations et l'utilisation des fonds pour des fins souhaitables, à caractère social.

Propriété des fonds

Nombre de participants à des régimes de pension considèrent leurs pensions comme un salaire différé devant provenir des fonds qui sont prélevés sur les salaires qu'ils reçoivent pendant leur vie active. Ils estiment que les cotisations qu'ils versent au régime leur appartiennent et qu'ils devraient en avoir le contrôle.

Il est bien naturel que les participants à un régime de pension s'intéressent de près à la situation de leur caisse de retraite. Pour nombre d'entre eux, celle-ci semble être la propriété exclusive de l'employeur et sous sa garde et son contrôle absolus. Comme nous l'avons mentionné précédemment, cependant, les règles régissant l'enregistrement des régimes de pension stipulent qu'une caisse de retraite doit être gardée en fiducie pour le compte des participants. Bien que le promoteur ait la faculté de nommer les fiduciaires dont certains peuvent être des employés, il y a une nette distinction de droit et de fait entre la double responsabilité d'un agent de l'entre-prise qui est aussi un fiduciaire de la caisse de retraite. Comme mesure supplémentaire de protection, les règles prévoient qu'au moins un des fiduciaires doit être indépendant de l'employeur comme des employés.

Dans les régimes de pension à cotisation fixe dont les modalités ont été négociées avec un ou plusieurs employeurs, on adopte parfois le mode de fonctionnement dit de gestion conjointe suivant lequel les représentants des deux parties sont également responsables de l'administration et du placement des fonds pour le compte des participants. Ils peuvent aussi être conjointement responsables de la structure et de l'administration du régime. Voici quelques sont habituellement les fonctions des fiduciaires:

- percevoir les cotisations, ainsi que les autres revenus provenant de la fiducie;
- assurer la garde des fonds;
- placer les fonds d'une manière compatible avec les objectifs et les exigences financières de la fiducie;
- assurer le versement des prestations conformément aux clauses de la fiducie, et
- tenir les comptes et les registres, et fournir des rapports annuels ou périodiques concernant la gestion de la caisse.

On constate qu'en vertu d'une telle formule de gestion, les fiduciaires ont la responsabilité totale du fonctionnement du régime et le contrôle absolu de ses aspects financiers. Que la politique d'investissement donne de bons résultats ou non, l'employeur n'a aucune responsabilité financière envers le régime autre que celle de participant par le biais de ses représentants au sein du conseil d'administration.

Dans une situation de ce genre, la gestion conjointe du régime de pension est la formule qu'il est tout naturel d'appliquer vu la similitude des intérêts des employeurs, en qualité de cotisants, et des employés, en qualité de bénéficiaires, à l'égard de la protection et du placement des fonds de la caisse de retraite. Cependant, à peine 5 p. 100 de tous les salariés inscrits à un régime de pension souscrivent à un régime de pension à cotisation fixe.

GESTION CONJOINTE DES RÉGIMES DE PENSION À PRESTATIONS FIXES

La très grande majorité des salariés inscrits à un régime de pension souscrivent à un régime dit "à prestations fixes". Dans ce type de régime, l'employeur garantit le versement d'une pension à un taux déterminé au lieu d'une cotisation fixe. Etabli selon une formule prescrite, un tel régime peut, par exemple, prévoir le versement d'une pension égale à 1 p. 100 de la rémunération annuelle moyenne de fin de carrière pour chaque année de service. Dans d'autres cas, le montant de la pension est une somme mensuelle uniforme pour chaque année de service, indépendamment de la rémunération de l'employé, par exemple \$10 par mois pour chaque année de service.

en vigueur sur leur territoire. Des dispositions semblables, qui forment la Loi sur les normes des prestations de pension, régissent les régimes de pension dans les secteurs relevant de la compétence du gouvernement du Canada, comme les banques, les chemins de fer, le transport par navire, ainsi que les services de communications et de radio. Environ 85 p. 100 de tous les régimes de pension en vigueur au Canada sont régis par l'une ou l'autre des sept lois sur les prestations de retraite. Les régimes de pension en vigueur dans les autres provinces doivent se conformer aux exigences relatives au placement des fonds de la Loi fédérale sur les normes des prestations de pension.

Un autre point mérite d'être souligné. La plupart des préoccupations exprimées par les employés à propos de la protection, de l'administration et du placement des fonds de leur caisse de retraite visent des régimes capitalisés par l'intermédiaire d'une fiducie, et non ceux qui sont couverts par un contrat auprès d'une compagnie d'assurance. En 1976, environ 72 p. 100 de tous les régimes de pension, soit 13 p. 100 de tous les salariés inscrits à un régime de pension, étaient couverts par un contrat auprès d'une compagnie d'assurance. Environ 26 p. 100 de tous les régimes, ou 67 p. 100 de tous les salariés inscrits à un régime de pension, étaient couverts par une convention de fiducie auprès d'une société de fiducie ou d'un groupe de particuliers³. Les petits régimes ont donc tendance à recourir à un contrat d'assurance et les régimes importants à la fiducie. Dans la plupart des cas, les promoteurs des régimes capitalisés par l'intermédiaire d'une fiducie, ou régimes "en fiducie" ainsi qu'on les désigne souvent, sont des employeurs qui nomment des fiduciaires pour administrer les fonds et décider de la politique à suivre en matière d'investissements.

A GESTION CONJOINTE DES RÉGIMES DE PENSION À COTISATION FIXE

Certains régimes de pension sont pararrinés par plus d'un employeur. On retrouve des régimes à employeurs multiples dans les industries de la construction et des produits forestiers par exemple, où les employés peuvent se mettre au service de plusieurs employeurs participants chaque année et être protégés par un régime de pension commun. Dans de tels régimes, un syndicat négocie avec plusieurs employeurs en vue d'établir le montant des cotisations qui seront déposées dans la caisse d'un régime de pension dit "à cotisation fixe". Dans ce genre de régime, la cotisation des employeurs est fixée d'un commun accord et correspond habituellement à un certain pourcentage de la rémunération des employés. La responsabilité financière de l'employeur cesse dès qu'il verse la cotisation exigée de lui. Les cotisations et les intérêts accumulés servent à assurer les prestations de retraite dont le montant est déterminé par les disponibilités de la caisse.

³ Les régimes de pension au Canada — 1976: Statistique Canada, n° de cat. 74-401

⁴ Pour de plus amples renseignements au sujet des divers types de régimes de pension, consulter la Brochure sur les pensions (n° de cat. L13-10/8), publiée par Travail Canada

ment des fonds détenus pour le compte des bénéficiaires. En vertu de ce système, l'employeur et les employés exercent en commun un contrôle sur tout le fonctionnement du régime. Selon la formule de la surveillance conjointe, un comité formé de représentants de l'employeur et des employés surveille l'administration du régime de pension, mais il n'assume aucune responsabilité en ce qui concerne les questions financières ou de politique générale. L'employeur est celui qui gère la caisse.

Au cours des dernières années, le gouvernement du Canada et plusieurs provinces ont adopté des mesures de réglementation visant à garantir que les caisses de retraite sont convenablement gérées et protégées.

Le gouvernement du Canada réglemente les régimes de pension en les obligeant à se conformer à certaines normes avant qu'employeurs et employés puissent se prévaloir des réductions d'impôt accordées pour leurs cotisations à un régime de pension et pour les revenus provenant d'une caisse de retraite. Une des conditions régissant les régimes de pension est que la caisse de retraite ne doit pas être sous la garde ou le contrôle absolu de l'employeur ou des employés. Pour qu'il en soit ainsi, la capitalisation² d'un régime de pension doit s'effectuer selon l'une ou plusieurs des modalités suivantes:

- un contrat d'assurance auprès d'une compagnie autorisée à faire le commerce des assurances sur la vie au Canada,
- une fiducie établie au Canada dont les fiduciaires sont soit une société de fiducie, soit un groupe de particuliers dont au moins trois résident au Canada et un est indépendant de l'employeur et des employés,

- une société de gestion de retraite, ou

- un accord mis en oeuvre par le gouvernement du Canada ou une province.

Une autre condition en matière de répartition des responsabilités est qu'un régime de pension dont la capitalisation s'effectue par l'intermédiaire d'une fiducie doit avoir un administrateur désigné qui est responsable du fonctionnement général du régime, y compris son administration. Cet administrateur peut être un employeur participant, une société constituée en corporation au Canada, dont l'activité consiste à rendre des services administratifs de ce genre, un comité formé de particuliers qui résident au Canada ou une société de fiducie exerçant son activité au Canada. Un fiduciaire peut être à la fois fiduciaire et administrateur.

En outre, six provinces (Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Québec et Nouvelle-Écosse) ont élaboré une législation relative aux prestations de retraite qui, entre autres choses, établit des normes touchant la capitalisation, la solvabilité et les investissements des régimes de pension

²Capitalisation signifie la constitution d'une réserve pouvant servir à payer toutes les dépenses et toutes les prestations du régime.

qui divulguent leurs résultats d'exploitation au public (voire à leurs employés), ou qui appliquent les règles les plus élémentaires d'évaluation du rendement. En cas de mauvaise gestion, les responsables sont en mesure de dissimuler leurs erreurs et gênent ainsi les mesures de redressement qui s'imposent...

En d'autres termes, les entreprises ont tendance à percevoir la gestion de la caisse de retraite tout simplement comme un autre élément de leurs opérations financières, tous les bénéficiaires qui en proviennent étant destinés à l'entreprise et aucun aux employés, quelle que soit leur mise de fonds dans la caisse. C'est une attitude pernicieuse et paternaliste qui est peut-être la principale raison pour laquelle les employés devraient avoir leur mot à dire dans la gestion de leur caisse de retraite. L'entreprise doit considérer la caisse comme un dépôt qui lui est confié et partager avec ses employés l'obligation de la faire fructifier. La responsabilité de l'entreprise ne peut plus être tout simplement celle de s'engager à verser aux employés retraités les montants établis par contrat.

Même si des remarques d'une aussi grande portée illustrent ce qui a déjà été la situation au Canada, elles sont loin de refléter la situation actuelle. On entend tellement de remarques de ce genre depuis des années que certains participants aux régimes de pension en sont venus à la conclusion que la gestion conjointe constitue la formule de gestion qu'il conviendrait d'appliquer à tous les régimes pour assurer leur bon fonctionnement.

Quant au gouvernement du Canada, la conclusion à laquelle il en est arrivé, est fondée sur l'étude qu'il a faite de la collaboration patronale-syndicale dans le domaine des pensions. Selon lui, la formule de la gestion conjointe convient à certains régimes, mais ne saurait être appliquée avec succès à tous. Pour la plupart des régimes, la solution la plus prometteuse réside dans l'établissement de comités mixtes de surveillance.

SURVEILLANCE DES RÉGIMES DE PENSION

Quelle que soit la participation du syndicat à l'organisation d'un régime de pension, l'employeur se charge habituellement d'administrer celui-ci, ainsi que la protection et le placement des fonds. C'est normalement l'employeur, en effet, qui décide en dernier ressort de l'établissement d'un régime de pension et des principaux engagements financiers que requiert son fonctionnement. Il existe, cependant, deux types de formules en vertu desquelles l'employeur et les employés participent au fonctionnement d'un régime de pension: la gestion conjointe et la surveillance conjointe.

Selon la formule de la gestion conjointe, des représentants des deux parties assument en commun la responsabilité de la protection et du place-

Il existe au Canada environ 16 000 régimes de pension privés couvrant près de 3,9 millions d'employés. Dans le présent document, on examine comment la collaboration entre l'employeur et ses employés peut favoriser le fonctionnement d'un régime de pension privé et on propose aux deux parties un moyen de mieux comprendre et reconnaître cet important aspect de leur association. On traite de la gestion conjointe du régime de pension par l'employeur et les employés, on explique les raisons pour lesquelles ce mode de gestion n'est pas indiqué dans de nombreux cas et on montre comment la mise sur pied d'un comité mixte de surveillance peut être avantageuse pour les deux parties.

Il est maintenant reconnu que des pressions énormes s'exercent depuis quelques années sur notre système de relations industrielles et sur le processus de la négociation collective lui-même. Il reste énormément de place pour une plus grande collaboration, par exemple la participation accrue des employés aux décisions qui les touchent dans leur vie de travailleur. Pour favoriser cette collaboration, le gouvernement du Canada a étudié certaines initiatives en matière de qualité de la vie au travail qui ont eu pour effet d'accroître la satisfaction au travail.

Dans le cadre de son étude, le Gouvernement a aussi analysé les relations entre employeurs et employés dans le domaine des régimes de pension privés, afin d'y relever les dispositions qui ont permis d'atténuer les conflits.

Les promoteurs d'un régime de pension ont une responsabilité spéciale à l'égard de leurs employés. Les participants ont en effet le droit d'exiger que la caisse constituée pour leur procurer un revenu pendant leurs années de retraite soit convenablement protégée et gérée. Ils doivent avoir l'occasion de se familiariser avec les clauses du régime et avoir la conviction d'être traités équitablement une fois à la retraite. Naturellement, ils se préoccupent du montant des prestations qui leur seront versées, ainsi que des autres formes de protection que le régime peut leur offrir. Il n'est pas surprenant que les employés considèrent les pensions comme une partie importante de leur rémunération et qu'ils s'intéressent de plus en plus à ces questions. Nombreux sont ceux qui estiment même qu'ils devraient jouer un rôle plus actif dans le fonctionnement de leur régime de pension.

Certains employés et certains syndicats iraient encore plus loin dans cette voie. La citation suivante reflète un point de vue à cet égard:

"De nombreuses caisses de retraite sont gérées par des dirigeants d'entreprises peu habitués à placer des capitaux. Les conflits d'intérêts y pullulent. Nombre d'entreprises se servent du pouvoir d'achat de leur caisse de retraite pour intensifier leurs relations d'affaires; les gouvernements utilisent les leurs comme un instrument commode pour le placement de leurs émissions d'obligations. Rares sont les caisses de retraite

Publié en vertu de l'autorisation de
ministre du Travail, Gouvernement du Canada

Pour obtenir d'autres exemplaires de la brochure, veuillez communiquer
avec

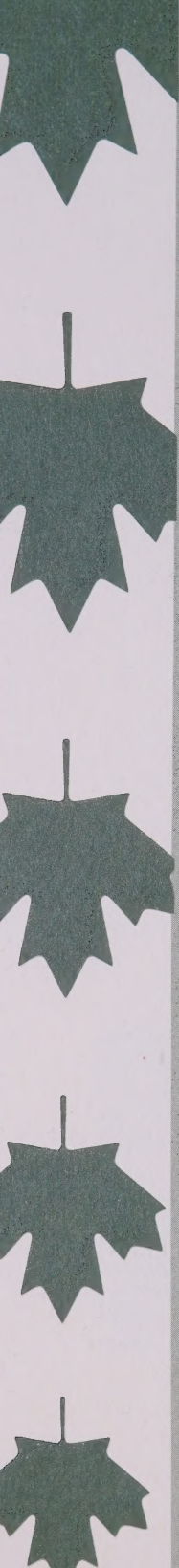
Travail Canada
OTTAWA (Ontario)
K1A 0J2
Télé. (619) 994-2238

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1981
N° de cat. L41-14/1979
ISBN 0-662-50626-X

PRÉFACE

La présente brochure a été rédigée dans le cadre de la politique de Travail Canada visant à sensibiliser les employés à diverses questions touchant les relations de travail et à obtenir leur collaboration dans ce domaine. On y examine des cas où l'employeur et ses employés prennent conjointement en charge la gestion de leur régime de pension. Lorsque la gestion conjointe n'est pas la formule indiquée, on y montre les avantages que procure aux deux parties la mise sur pied d'un comité mixte de surveillance. La présente brochure complète la *Brochure sur les pensions* (N° de cat. L13-10/8) qui donne aux employés une information de base sur les différents types de régimes de pension, leur mode de fonctionnement et la protection qui leur est accordée, ainsi qu'à leurs membres, par les gouvernements fédéral et provinciaux, qui sont responsables en matière de réglementation des régimes de pension privés.

Co- participation aux régimes de pension



Canada

Co- participation aux régimes de pension



Travail
Canada

Labour
Canada

